

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dapat dilihat sebagai sistem organisasi sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Perusahaan yang selalu ingin berkembang maju, tidak hanya dilihat dari kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dilihat dari sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga.

Faktor manusia di dalam dunia kerja sangat penting terutama komitmennya pada sebuah perusahaan, karena dengan adanya komitmen pada diri karyawan maka akan menjadikan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab sehingga

dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi, seorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya, komitmen yang tinggi akan memacu karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dari itu komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2008) memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization* (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi)".

Steers (dalam Kuntjoro, 2002) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Demikian pentingnya komitmen organisasi pada karyawan, sehingga sangat diharapkan bahwa semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Hanya saja komitmen karyawan di Indonesia masih rendah yakni

hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini, menurut perhitungan Watson Wyatt dalam perhitungan Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, dalam sebuah survei tahun 2005 yang diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian WorkAsia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual. Berdasarkan riset dan pengalaman global, dalam survei ini Watson Wyatt memfokuskan survei untuk mengukur aspek komitmen (*commiment*), keselarasan kerja (*alignment*), dan pemberdayaan karyawan (*enablement*) – 3 hal yang berdampak besar terhadap fondasi perusahaan (Krisbiyanto, 2005).

Kemudian hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group (konsultan kelas dunia yang berpusat di Boston, USA) terhadap 5.080 manajer dan karyawan pada 31 perusahaan di Indonesia disimpulkan bahwa Indek Komitmen Karyawan Indonesia sangat rendah dan mendapatkan skor sebesar (63) dan menempati urutan ke 31 dibandingkan 32 negara yang di survei pada saat yang bersamaan. Indeks Komitmen Karyawan di Indonesia ini cukup memprihatinkan. Negara Austria, Denmark, Finlandia, dan Mexico memiliki indeks komitmen tertinggi (87). Sementara negara-negara Asia, rata-rata memiliki indeks komitmen terendah, kecuali Filipina yang memiliki indeks lumayan (77). Selebihnya, negara-negara Asia berada di bawah angka (70), dimana Indonesia sendiri sama

dengan Korea. Kemudian skor paling rendah dan satu tingkat di bawah Indonesia diperoleh negara Jepang (Pambudi, 2006).

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasanya kebijakan HRM (*human resource management*) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja (Armstrong, 1999).

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Kurniasari 2004).

Melaksanakan komitmen berarti menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan karyawan untuk melakukan sesuatu. Sehingga apabila karyawan sudah punya komitmen maka karyawan akan mendahulukan apa yang sudah dijanjikan dirinya untuk organisasinya daripada hanya untuk kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen tergambar pada ketaatan karyawan dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Sebaliknya apabila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka akan dapat menyebabkan karyawan tersebut begitu mudahnya meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, atau bisa juga bekerja asal-asalan atau tidak

optimal, tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, tidak memperhatikan kepentingan organisasi, dan juga masa bodoh dengan perkembangan perusahaan tempatnya bekerja, karena dalam sebuah komitmen yang tinggi akan melahirkan dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan, dedikasi terhadap perusahaan itu sendiri adalah pengorbanan tenaga, pikiran, waktu, demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan perusahaan. Sementara loyalitas itu sendiri adalah memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Komitmen mempunyai ada 3 (tiga) area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja yakni pertama bahwa kepercayaan, pada area ini individu melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya. Kedua, keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya. Pada konteks ini orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja diorganisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal, ketiga, keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti hasil dari wawancara pada tanggal 25 April 2016 yang dilakukan oleh penulis pada dua orang berinisial CKP dan ID karyawan PT. Rosalia Express bahwa dua karyawan tersebut tidak ingin bekerja selamanya di PT. Rosalia Express, mereka mengaku kalau kerja

disitu hanya sebagai batu loncatan saja, yang satu ingin menjadi BUMN dan yang satunya ingin menjadi pegawai PNS.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, dan menurut Djafar dan Komari (2013) bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh etos kerja .

Organisasi harus mengembangkan etos kerja untuk mengendalikan perilaku karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan sebagai salah satu aspek dari komitmen karyawan pada organisasi (Bruhn, 2009).

Menurut Husni (2014), indikator seseorang yang mempunyai etos kerja tinggi diantaranya mempunyai perilaku seperti kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun, dan menggunakan waktu secara tepat.

Menurut Black (dalam Dewi, 2002), etos kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Menurut Tasmara (2002), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*) sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya terjalin dengan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya etos kerja tinggi, maka seorang karyawan akan berusaha mencapai tujuannya, termasuk tujuan organisasi sehingga akan bersifat loyal dan komit terhadap organisasi. Namun pada kenyataannya bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh etos kerja, tapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, antara lain faktor demografi, motivasi berprestasi, kepuasan kerja (Salami, 2008).

Mengacu pada berbagai pendapat di atas maka rumusan masalahnya yakni "apakah ada hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi?". Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai "Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi".

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat etos kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif etos kerja terhadap komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasi pada karyawannya sehingga dapat dilakukan perbaikan apabila komitmen organisasi pada karyawan kurang tinggi.

2. Bagi keilmuan psikologi, agar dapat memberi kontribusi positif bagi pembahasan tentang pentingnya etos kerja dalam dunia kerja terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi.
3. Bagi para peneliti sejenis, agar dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain etos kerja, misalnya faktor gaji, dsb.